

今月のコンテンツ

- 労務管理ニュース「労務管理ホットニュース」
- 働き方改革を考える
- 運転させる…なら注意!
- 「ことば」の重み
- 社会保険の標準報酬について
- ビジストスタッフの非日常…森本、磯部

メンタルチェック義務化決定！

以前にもアナウンスさせていただきました労働安全衛生法の改正ですが、6月19日の衆議院本会議において全会一致で成立しました。注目されていた従業員の心理的な負担の程度を把握するための検査、いわゆるメンタルチェックについては、実施に関する細かな内容がこれから検討されます。法律の施行日は、公布の日から1年6ヶ月以内ですから、今後の詳細に注意しておかなければなり



ません。ビジストでは従業員のメンタルチェックを有効に実施するためのアドバイスをさせていただきます。ご興味ございましたら、お気軽にホソヤまでお問合せください！

101名以上、200名未満は注意！

平成27年4月から「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大され、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象になります。その後、平成28年4月には、改正障害者雇用促進法が施行され、障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務が事業主に課せられます。

障害者雇用は今日、明日簡単にスタートできるものではありません。障害者雇用に関して会社設備の変更が必要になる場合もありますし、雇用条件が折り合うかどうか分かりません。来年4月の直前になって慌てることのないよう、今から対応していきましょう。ハローワークには、障害者雇用専門の窓口があります。まずはそちらで相談してみるのも一つの方法です。

編集こぼれ話

サッカーワールドカップでは日本代表は残念な結果に終わってしまいました。試合後の選手達の知恵と力を出し切った果てに突然宇宙空間に投げ出されたような、状況把握もままならない空虚な表情が印象的でした。自己の力を極限まで放出した人にしかできない表情は、勝負の世界の更にある自己達成の世界を観るようで、私の目には美しく映りました。一つのこと真剣に、自分を信じて臨む…より深い人間になるためには一度味わう必要のある経

従業員の代表を正しく選定しよう！

時間外の協定（顧問先様には作成のサポートをさせていただいているサブロク協定）の締結の際や就業規則の変更の際、その存在が重要になってくる「労働者代表」



さて、皆さんの会社ではどのように決めていますか？

労働者代表は、労働条件等について会社側と話し合う重要な役割を担っています。適当に「総務の山田君でいいだろう」となどというように会社で決めてしまっただけでは、どのようにして決めたら良いのでしょうか？

【ポイント①】労働者代表になれる人には要件がある！

労働者の過半数代表者となることができる従業員は、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと、という決まりがあります。そのため、時間外の割増賃金の適用除外となる管理監督者は従業員代表にはなれません。

【ポイント②】正しく選定しなければならない！

協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票や挙手という民主的な手続きで選定される必要があります。

従業員代表が正しく選定されていない協定は無効になりますので、くれぐれも正しく選定するようご注意ください！

【大切なお知らせ】

ビジストの営業時間（電話対応時間）が変わります！
平日 午前9時30分～午後5時00分までとなりますので、この時間以外は一般電話は応答できなくなります。申し訳ございませんが、緊急のお問合せ等ございましたら、担当の携帯電話までお願い申し上げます！

験なのでしょう。

さて、弊社では毎月皆様に興味を持っていただけること必須の各セミナーを開催しております。セミナーにご参加いただいた皆様からは、主催者の私達もたくさんの教をいただいております。皆様の豊かな経験から発せられる非常に貴重なご意見の数々は今後のセミナーに活かして、ますます充実した内容に進化して参ります。詳しくは挟込みのチラシをご覧くださいませ。

毎月第2火曜日開催中の傾聴カフェも大好評頂いております。是非お気軽に涼みにきてください！

モリモト

働き方改革を考える

大西 美佳

安倍首相が掲げる三本の矢のひとつ「**新成長戦略**」6/16 素案の中に、雇用分野では今後3年間で「集中改革期間」と位置づけて、改革に集中的に取り組むことが示されました。

大きくは3つ

1. **働き方改革の実現**
2. **予見可能性の高い紛争解決システムの構築**
3. **外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現**



1 の働き方改革について考えたいと思います。「働き方改革」政策メニューの1つ**創造性・生産性の高い働き方**=時間ではなく成果で評価される働き方を提案しています。以前第1次安倍政権で、日本版ホワイトカラーエグゼンプション(ホワイトカラーなど一定の類型業務に従事する労働者に対して、労働時間規制を適用除外とする制度)の導入を試みましたが、「残業代ゼロ」と集中砲火を浴びて法案提出を断念した経緯があります。今回も労働側は「労働時間の上限規制がないため成果が出るまで働きづめになるなどどうしても長時間労働になってしまう。過労死の問題に必ずつながる制度だ」と批判しています。

私個人としては、生産ラインで個人の能力に関係なく一律に1時間に何個製造するというような仕事は、時間=成果であり、また店舗サービス業も、勤務した労働時間に応じて給料が支払われるべきであると考えますが、それ以外の事務、営業、企画などの仕事は、時間=成果ではないと考えます。

所定労働時間内にいかに成果を出すかを問われる仕事であり、単純に長時間働いた人が残業代をもらって、多い給料を得て、残業せず効率的に働いた人の給料が残業代が無い為に低いということこそ、不公平で整合性がないことだと思います。

現在の労働基準法は時間軸を基準としていますので、そこについては、以前から違和感を感じていたのも、政府の方向性には概ね賛成です。

ただ、批判にあるように成果がでるまで、根源なく働けという経営者はいない(弊社の関与先では)と思いますし、そのような考えの会社は淘汰されるべき。

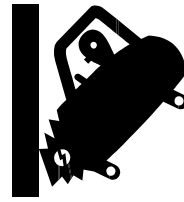
だから、本当のブラック企業に当てはまる企業は、今後行政指導も強化されていくのでこれから消滅していくはず。

反面、働く側ももっと賢くなって欲しい。休みもなく、残業を強制されるような企業に入社したら勇気をもって退職する選択があることを忘れないで欲しい。不平不満を抱きながらもその会社で働き続けることが、反対にブラック企業の存続に加担していることに気づいて欲しいです。

10数年前に私が、労働基準監督署で労働者の相談受付していたときのケースでは、給料を明確に提示されていないのに働いていて、思った額と給料が違うと相談に来た人、給料遅配のまま半年以上働く人、自分の働きぶりは棚にあげて会社の批判のみに終始する人など。自立していないと感じる相談者を多くみえました。「働く人」も「雇う会社」もお互いに「**選ぶ**」「**選ばれる**」そんな大人な社会になってほしいと願いつつ、いろいろと持ち込まれる労働問題の解決に当たっています。

運転させる・・・なら**注意!**

細谷 明子



会社への責任追及必至!

平成24年、京都祇園で発生した交通事故を記憶されている方も多いでしょう。運転者を含む8名が死亡、11人が重軽傷を負うという大きな交通事故でした。この交通事故

の加害者となったのは、てんかんという持病をもった従業員でした。業務で軽ワゴン車を運転していたときの事故だったのです。また、その1年前には、栃木県で同じくてんかんの従業員がクレーン車を運転中意識を失い、集団登校中の小学生の列に突っ込み、6人が死亡しています。

このような重大事故が発生していることから、平成26年5月20日に自動車運転処罰法が施行され、交通事故の加害者に対する処罰が厳罰化されたこともあり、会社としても業務上の運転については使用者責任を問われることから、より一層従業員へ安全運転するよう注意喚起する必要があります。

厚生労働省からの通達

厚生労働省では、平成26年5月30日、各都道府県労働局宛に通達を出しました。

それは、「意識の消失等の症状を有する労働者が業務として自動車を運転する場合等の健康診断等における留意点について」と題したものです。



✓健康診断時の留意点

雇入れ時健診や定期健診の際、運転に従事する従業員に対しては、「意識を失った、身体の一部又は一部が一時的に思い通り動かせなくなった、活動している最中に眠りこんでしまった等」の症状の有無を確認することが望ましいとしています。

✓医師からの意見聴取等による措置

健康診断の結果、医師からの助言を受けて必要な措置を講ずる等、必要な対策を取る必要があるとしています。

✓情報の取扱いに注意

このような健康情報が漏洩等することのないよう、取扱いに十分注意する必要があるとしています。

もともと業務による自動車運転に由来する事故に対しては、会社が自動車の運行管理者責任や従業員の使用者責任を追及されるケースがほとんどです。何かあってからでは遅い話...

京都の場合、交通事故後、従業員を雇用していた会社が槍玉に挙げられたのはご存知でしょう。今や情報はあっという間に広がります。思わぬ言葉の暴力、情報流布に悩むこととなります。交通事故は会社も従業員も被害者にとっても辛い現実になります。くれぐれも交通事故を起こさないよう、会社として出来る取組みはしっかりやっておきましょう!

会社のルール整備に関しては、お気軽にホソヤまでご連絡ください!



「ことば」の重み 尾崎 貴子

先日、東京都議会議員が女性議員に対して吐いた暴言が問題となっていました。この議員は自分では発言の重みに気づいていない?何気なく発した『ことば』が大きな問題となることの典型的な事例だと思います。

厚生労働省より5月30日「平成25年度個別労働紛争解決制度」の施行状況が発表されました。これは個々の労働者と事業主との間のトラブル等についての対応状況で毎年公表されるものです。

その発表によると、以前上位だった「解雇等の問題」は減少しつつあり、「いじめ・嫌がらせ」問題が年々増加傾向にあります。

第1表 最近3カ年度の主な紛争の動向
(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	45,939 (+16.6%)	51,670 (+12.5%)	59,197 (+14.6%)
解雇	57,785 (-3.9%)	51,515 (-10.9%)	43,956 (-14.7%)
自己都合退職	25,966 (+28.1%)	29,763 (+14.6%)	33,049 (+11.0%)
労働条件の引下げ	36,849 (-1.0%)	33,955 (-7.9%)	30,067 (-11.5%)

※ ()内は対前年度比

実際に上司からの体罰など暴力行為のあったものもあるようですが、「ことば」に問題があった相談が多く見られます。あっせん事例の1つに、上司より「ミスを3回したらクビだ」と言われ、ミスしてはいけないと精神的に追い込まれたことで、体調を崩し退職するはめとなったと、補償金を求めたケース(解決金60万円で合意)
⇒上司は注意のつもりと言動だった・・・

指導と言葉の暴力は紙一重です。『ことば』と『伝え方』を選ぶことが大切です。若者のコミュニケーション力が問われる今ですが、管理職においても本気でコミュニケーションを見直す必要があるのではないかと思います。(続きはチラシを!)

「個別労働紛争解決制度」とは、

個々の労働者と事業主との間の労働条件に関することや職場環境などをめぐるトラブルについて、未然防止や早期解決を支援するもので3つの方法があります。

「総合労働相談」都道府県労働局等で専門の相談員による相談対応

「助言・指導」都道府県労働局長が、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

「あっせん」:紛争当事者の間に労働問題の専門家が入って話し合いを促進し紛争の解決を図る制度



詳しくは <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047179.html>

社会保険の標準報酬について

西川 佳久

毎年7月は、社会保険の算定基礎届を提出する時期です。この届出により見直される標準報酬については、すでにご存じの方も大勢いらっしゃるかと思いますが、基本的な事項を以下に整理してみましたので、今後の事務の参考になさってください。

標準報酬とは、保険料徴収や保険給付の基礎となるものです。健康保険の標準報酬月額、第1等級58,000円から第47等級1,210,000円まで、厚生年金保険の標準報酬月額は、第1等級98,000円から第30等級620,000円まで、それぞれに区分が定められています。

標準報酬の対象となる報酬とは、金銭・現物を問わず、被保険者が事業主から労働の対償として受ける全てのものをいいます。例えば、基本給の他、通勤手当・残業手当・住宅手当・家族手当等も労働の対償であれば報酬として取り扱われます。

なお、食事や住居等の現物支給については、その地方の時価によって都道府県毎の標準価額が定められており、金銭に換算することとなっています。

被保険者が同時に2カ所以上の事業所に勤務し、2カ所以上から報酬を得る場合には、各事業所について算定した報酬額を合計した額により、1つの事業所にて標準報酬月額を決定します。

年3回以下で支払われる賞与等は、報酬の対象とはならず、標準賞与額の対象となります。

賦課対象の賞与は標準賞与額として年金給付の計算に含まれません。

標準報酬月額を決める時期には、①資格取得時決定、②定時決定、③随時改定の3つがあります。

① 資格取得時決定(資格取得届)

被保険者の資格を取得したときの報酬を標準報酬月額表にあてはめ、標準報酬月額を決定します。

② 定時決定(算定基礎届)

毎年1回、「被保険者報酬月額算定基礎届」により標準報酬の見直しを行います。4・5・6月の3カ月間に受けた報酬額の平均をもとに、その年の9月から翌年の8月までの標準報酬月額を決定します。

③ 随時改定(月額変更届)

昇・降給によって固定的賃金(基本給や諸手当等)に変動があり、変動月以後3カ月間の給与を平均した標準報酬と現在の標準報酬に2等級以上の差が生じたときに行われます。随時改定に該当したときには、変動月から4カ月目より標準報酬月額が改定されます。

本年の算定基礎届により決定した標準報酬月額は、途中で随時改定が行われない限り、平成27年8月まで適用されます。

ビジスタッフの**非**日常！

グアム

磯部和代

ゴールデンウィークにグアムに行って参りました。時間が取れないので、近場でリゾート気分が味わえるところと思い、10 日前ぐらいに予約し、行ってきました。

期待していたより海の透明度が高く、ものすごくきれいな海を体験してきました。シュノーケリングで、岸から暫く離れるとそこは、熱帯魚たちのすみかでした。泳ぎが得意ではないので、あまり遠くまではいけません、足がつかないところまで泳ぐと本当に色鮮やかな魚がびちびち泳いでいて掴めそうです。調子に乗って、魚を見ていると、ふと、波が来て方向感覚を失います。足がつかないので、一生懸命泳いでも波がきて全く動いていないような錯覚に襲われます。



ブーゲンピリアがきれいに咲いていて、南国感を出してくれています。

した。

また、グアムの中でも海がよく見える展望台に行き、海を眺めてきました。やはり、海外の旅行には独特なリラックス感が体験できるので、近場で良いから、海外旅行をしたいと思いました。



ホテルの窓から見る海の透明度と実際の透明度が変わらず、グアムの海は素晴らしい美しさです。

夏のお楽しみ

森本雅子

梅雨が明け、見上げると青いゴムまりのようにつやつやと弾んでいる空。暑い暑いと言いながら、水辺や山の木陰に一服の涼を求めるのは夏の醍醐味。エアコンのよく効いた商業施設で一日を過ごすのも贅沢でお手軽な避暑法ですね。

皆様それぞれお気に入りの夏の過ごし方をお持ちかと存じます。かくいう私の夏のお楽しみは……

ずばり、キンキンに冷えた生ビールで乾杯!です('▽')

夏に限らず 365 日お酒は楽しんでいるのですが、やはり茹だるような暑さを一瞬にして爽快な空気に変えてくれるビールは一番の楽しみです。

類は友を呼ぶの言葉通り、私の友人たちは揃ってお酒好き。蝉の鳴き声を聞く前に、早くも夏の到来だ!と毎年頻繁に集合してはビアガーデンなどで乾杯をしています。

お酒に弱い人から「たくさん飲めていいですね」という褒め言葉!?をいただくたびに、お酒を飲むことは健康上注意が必要だとは感じて、良いことなんて何も無いですよ!とお答えしてきました。しかし最近になって、お酒を楽しむという共通の趣味を持った友人と楽しい時間を過ごせることをとても有難く感じております。

いつもお酒・グルメの話題がきっかけになり、皆で会おうという話になります。どどこでこんな面白そうな日本酒のイベントがあるよ!なんて聞くと、すぐさま連絡網が走りだし、二人・三人と集まり出します。

当日はワイワイと年齢のことも忘れてはしゃぎ、皆 10 年来の友人ということもあり、お酒が進むうちに、お互いの悩みや愚痴も言い合います。真剣に話を聞いてくれる皆の顔を見ていると「良い友人を持って幸せだなあ」とつくづく思うこともあります。

もちろん、お酒を飲まない友人に会った時とても楽しい時間を過ごしているのですが、あまり積極的に友人たちに連絡を取らないという悪い癖のある私が 10 年以上友達関係を築けているのには「お酒」の功績が大きいと感じています。

いつまでも健康で元気に友達と会えるように、一緒にお酒を楽しめるように飲みすぎ注意を心がけて夏を満喫したいです。

……以上が、私の夏のお楽しみでした!皆様も夏のお楽しみをたくさん作って、暑さを元気に乗り切りましょう。

